

Особенности психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте: этапы внедрения

Ванченко Л.В.

Государственное высшее учебное заведение «Университет менеджмента образования»
Национальной академии педагогических наук Украины

Статья посвящена внедрению системы психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте.

Цель статьи – обосновать актуальность психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте, рассмотреть возможные этапы внедрения системы психологического обеспечения и предоставить практические результаты внедрения отдельных элементов данной системы.

Материал и методы. Материалом послужили исследования по вопросам психологического сопровождения управления персоналом и профессиональной деятельности. Для реализации цели были использованы эмпирические методы.

Результаты и их обсуждение. В статье рассмотрены этапы внедрения психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте, методы диагностики системы управления персоналом и результаты практического внедрения элементов психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте.

Заключение. Психологическое обеспечение системы управления персоналом даст возможность выявлять соответствие психологических качеств персонала выполняемой ими деятельности, а также своевременно предупреждать формирование и развитие профессиональных деформаций личности.

Ключевые слова: психологическое обеспечение, управление персоналом, железнодорожный транспорт, диагностика системы управления, психологическая безопасность персонала, антикоррупционная деятельность.

Features of Psychological Support of Personnel Management in Railway Transport: Stages of Implementation

Vanchenko L. V.

State Higher Educational Establishment “University of Education Management”
of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article is devoted to the introduction of the psychological support system for personnel management in railway transport.

The purpose of the article is to substantiate the relevance of the psychological support of personnel management in railway transport, to consider possible stages in the implementation of the psychological support system and to provide practical results for the implementation of individual elements of this system.

Material and methods. The material was research on the psychological support of personnel management and professional activities. Empirical methods were used in the research

Findings and their discussion. In the article the stages of introduction of the psychological support of the personnel management system in railway transport, the methods for diagnosing the personnel management system and the results of the practical implementation of the elements of the psychological support of personnel management in railway transport.

Conclusion. Psychological support of the personnel management system will make it possible to identify the correspondence of the psychological qualities of the personnel's activities, and also to prevent the formation and development of professional deformations of the person in a timely manner.

Key words: psychological support, personnel management, railway transport, diagnostics of management system, staff psychological safety, anti-corruption activity.

Создание и развитие железных дорог и железнодорожного транспорта на территории современной Украины имеют более чем полутора-вековую историю. Железнодорожный транспорт Украины представляет собой сложную динамическую систему, территориально расположенную на значительном расстоянии. Система перерабатывает огромное количество информации и располагает множеством стационарных устройств, обслуживаемых многочисленным персоналом. Человек является ведущим звеном, на котором замыкается весь процесс функционирования данной системы «человек–руководитель» – основа организационной структуры, «человек–оператор» – основа обеспечения функционирования системы [1].

Вопросы психологического обеспечения профессиональной деятельности работников железнодорожного транспорта постоянно рассматриваются как специалистами железнодорожной отрасли, так и учеными, при этом на отечественном железнодорожном транспорте до сих пор отсутствует концепция развития психологического обеспечения системы управления персоналом.

Последние несколько лет проведения реформ на железнодорожном транспорте Украины сопровождаются постоянными изменениями в структуре, организации труда, организационной культуре. Такие изменения требуют формирования жизнеспособной системы управления персоналом, задача которой заключается в создании единой концепции управления персоналом на железнодорожном транспорте, в которой одним из приоритетных направлений мы бы выделили психологическую подготовку руководителей к деятельности в условиях перемен. Психологическое обеспечение системы управления персоналом даст возможность выявлять соответствие психологических качеств персонала выполняемой ими деятельности, а также своевременно предупреждать формирование и развитие профессиональных деформаций личности.

Цель статьи – обосновать актуальность психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте, рассмотреть возможные этапы внедрения системы психологического обеспечения и предоставить практические результаты внедрения отдельных элементов данной системы.

Материал и методы. Материалом послужили исследования в области изучения психологического сопровождения управления персоналом и профессиональной деятельности. Для реализации цели были использованы эмпирические методы.

Результаты и их обсуждение. Стремление найти эффективные способы решения социально-психологических проблем является актуальным

уже на протяжении многих лет. Еще в 1982 году А. Леонтьев в своем исследовании отметил, что данные проблемы остаются в науке наименее разработанными по определению [2]. В настоящее время в области социальной психологии и психологии управления плодотворно работают такие известные украинские ученые, как Е. Бондарчук, Е. Головаха, В. Казмиренко, Л. Карамушка, М. Корнев, М. Костицкий, А. Лактионов, С. Максименко, В. Москаленко, Е. Филь и другие, которые уделяют внимание проблематике влияния выполняемых личностью социальных ролей на его психологические особенности, содержания социально-психологической реальности, которая заключается в психическом отражении социальных явлений [3–8].

Проблемы специфики профессиональной деятельности персонала на железнодорожном транспорте изучали А. Ефремова [9], В. Компаниец [10], А. Перепелюк [11], В. Пушкин, Л. Нерсисян [1], В. Самсонкин [12], В. Сердюк [13], И. Филатова [14] и другие.

Психологические проблемы управления персоналом на железнодорожном транспорте изучали В. Зух [15], Е. Климов, О. Носкова [16], С. Максименко, Е. Филь, Л. Ванченко [7], В. Старовойт [17].

В основу системы психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте нами положена концепция психологического обеспечения системы управления персоналом предприятий Е. Филь [18], которая включает основные составляющие: разработку концепции управления персоналом (разработку стратегической и тактической политики управления персоналом, разработку профилей компетенций персонала, паспортов должностей); психологический аудит персонала (аудит организационной среды и кадровый аудит профессионального соответствия персонала); профессиональный отбор персонала (разработку политики и процедур отбора (алгоритм отбора, зона ответственности, заявка на персонал), разработку, экспертизу и стандартизацию системы методов профессионального отбора); адаптацию и мотивацию; аттестацию и оценку персонала, формирование корпоративной культуры организации, управление карьерой персонала; увольнение персонала, обучение и развитие персонала.

Субъектом психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте выступает централизованно управляемая система – структурное подразделение, которое осуществляет целенаправленную работу по психологическому обеспечению управления персоналом. Объектом психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте выступает ПАО

«Укрзалізниця», ее структурные подразделения, сотрудники (рисунок 1).

Цель психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте – создать оптимальные психологические условия для эффективного управления персоналом, формирования и развития профессиональной деятельности персонала, эффективного исполнения должностных (рабочих) обязанностей персоналом, обеспечение конкурентоспособности организации.

Предлагаемые нами этапы психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте (рисунок 2) определены, базируясь на диалектическом подходе [19]. Данный подход эффективен в разрезе функционирования персонала и клиентов организации, он дает возможность развивать всю систему, с одной стороны – это взаимоотношения между персоналом, обслуживающим отрасль железнодорожного транспорта, а с другой – отрасль дает возможность формировать взаимосвязи между организацией и обществом.

Подготовительный этап. Подготовительный этап проводится с целью определения параметров, тенденций и прогноза динамики внешнего и внутреннего окружения, оценки собственных ресурсов компании, актуальности внедрения психологического обеспечения и включает в себя следующие процессы: анализ стратегии управления персоналом; анализ факторов внешней и внутренней среды; подготовку программы проведения диагностики системы управления персоналом.

Анализ стратегии управления персоналом представляет собой оценку стратегии на соответствие требованиям внешней и возможностям внутренней среды.

В рамках подхода Дж. Иванцевича и А. Лобанова, которые выделяют пять типов бизнес-стратегий организации [20], стратегия управления персоналом ориентируется на конкретный тип корпоративной или общей стратегии организации (таблица 1).

Анализ внутренней среды должен охватывать все основные функции управления персоналом в аспекте организационного, технологического, информационного, кадрового срезов, а также учитывать специфические корпоративные характеристики системы управления персоналом, такие как наличие уникальных способностей, корпоративного стиля, организационной культуры.

В результате анализа внутренней среды выводится оценка стратегического потенциала в рамках поставленной цели: насколько по количеству и качеству ресурсов, состоянию функций и проектов система управления персоналом отвеча-

ет целевым требованиям. По окончании анализа проясняется картина сильных и слабых сторон организации в области управления персоналом. Методы: SNW-анализ – анализ сильных, нейтральных и слабых сторон организации, SWOT-анализ – подразумевает обозначение цели проекта и определение внешних и внутренних факторов, влияющих на достижение цели или наоборот, мешающих ее достижению [21; 22].

Анализ внешней среды демонстрирует стратегические условия реализации управления персоналом, позволяет оценить возможности и угрозы (экономические, политические, социальные факторы). Методы: SWOT-анализ, PEST-анализ – анализ аспектов внешней среды, которые могут повлиять на стратегию компании [22; 23].

Подготовка программы проведения диагностики системы управления персоналом включает в себя обоснование актуальности внедрения психологического обеспечения, определяет его цели и задачи, объект, предмет, ресурсы, методы и условия проведения, ожидаемые результаты, календарный план с указанием сроков проведения работ.

Основной этап. Основной этап включает в себя следующие процессы: проведение диагностики системы управления персоналом, анализ выявленных проблем и составление диагностической матрицы, проектирование психологического обеспечения системы управления персоналом, верификации проекта и внедрения психологического обеспечения системы/отдельных элементов системы управления персоналом в ПАО «Укрзалізниця».

Проведение диагностики организационной структуры и процессов системы управления персоналом (рисунок 3) на железнодорожном транспорте позволит определить первоочередные проблемы, разработать рекомендации по устранению проблем и разработать дальнейшую стратегию управления персоналом.

Руководству компании подается отчет о диагностике действующей системы управления персоналом.

В процессе проведения диагностики организационной структуры и процессов системы управления персоналом предлагается использовать ряд методов: методы сбора информации для диагностики (интервьюирование, изучение и анализ документации, анкетирование, экспертный метод и др.); методы анализа собранной информации (анализ проблем, системный анализ, экономический анализ, декомпозиция, композиция, структуризации целей, экспертно-аналитический, нормативный, корреляционный и регрессионный, матричный, последовательной подстановки, SWOT-анализ и др.); методы определения приоритетов проблем («дерево» целей, графа проблем, экспертные и др.).

Диагностический анализ собранной информации является инструментом выявления причинно-следственных связей в системе и служит основой для дальнейшего проведения анализа. Этот анализ направлен на выявление проблем «узких» мест, соответствие заявленным требованиям и обоснование выбора психологического обеспечения системы управления персоналом.

Результаты диагностического анализа вносятся в диагностическую матрицу (таблица 2), в основу формирования которой положен макет свода проблем и узких мест, выявленных в ходе диагностики организационной структуры, предложенный В. Созиновым [24].

По мнению автора, матричные формы представления и анализа информации являются не только чрезвычайно наглядной формой представления информации, но и формой, которая во многих случаях раскрывает внутренние связи между элементами, помогает выяснить и проанализировать наблюдаемые части структуры.

На основании результатов диагностического анализа рассматриваются рекомендации по усовершенствованию существующей системы управления персоналом, формируется организационно-функциональная модель психологического обеспечения системы управления персоналом

и разрабатывается паспорт проекта с детальным планом его реализации (таблица 3), который в максимальной степени способствовал бы развитию организации.

Следующим шагом после завершения проектирования будущей системы, согласования и подготовки исходных данных является проведение тестирования пилотного проекта и запуска в опытную эксплуатацию психологического обеспечения системы/отдельных элементов системы управления персоналом в ПАО «Укрзалізниця».

Заключительный этап. Заключительный этап предполагает проведение диагностики эффективности внедрения психологического обеспечения системы управления персоналом в компании и при необходимости внесения изменений и дополнений.

Одним из элементов психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте, которое апробировано и внедрено в ПАО «Укрзалізниця», является «Отбор персонала».

В рамках профессионального сотрудничества между Институтом психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины и ПАО «Укрзалізниця» была осуществлена аналитико-экспериментальная работа по проведению психологической

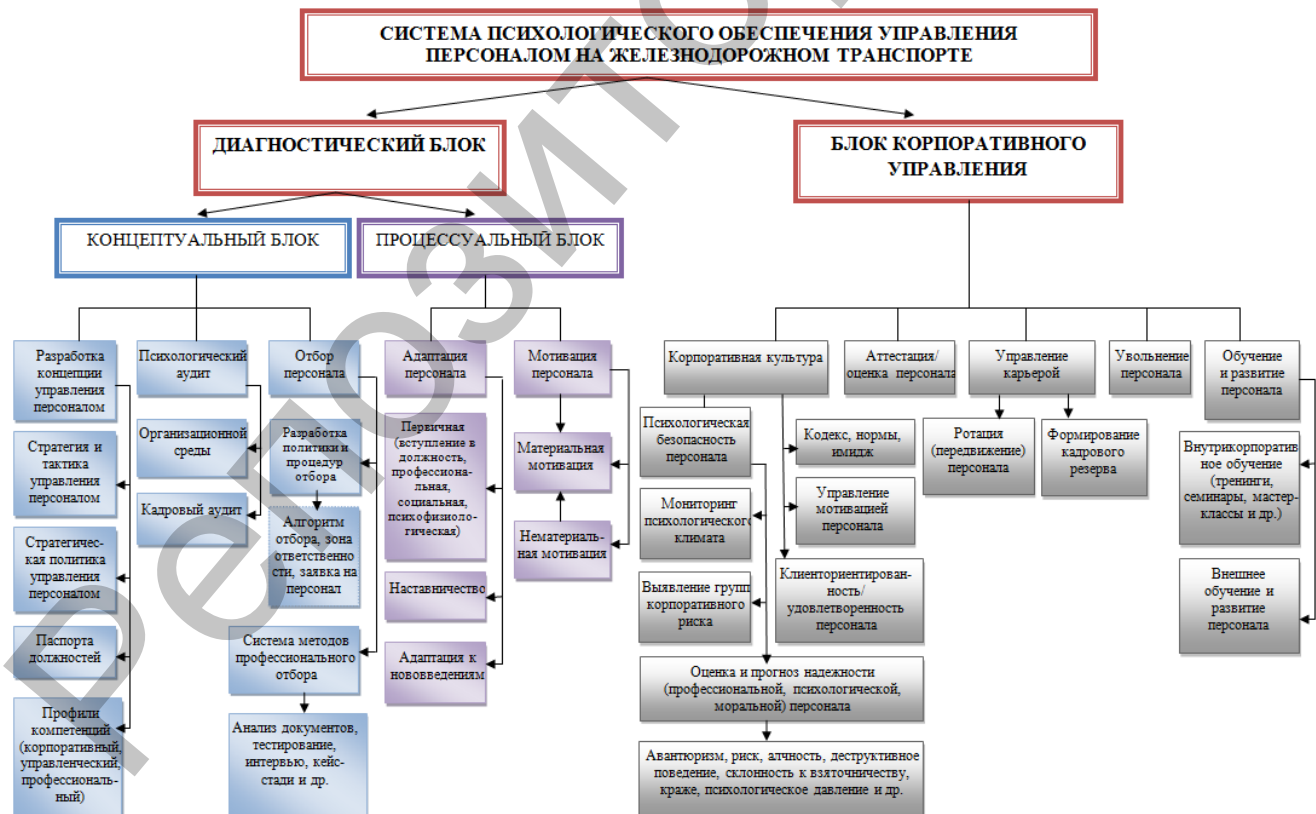


Рисунок 1 – Система психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте (С.Д. Максименко, О.А. Філь, Л.В. Ванченко [7])



Рисунок 2 – Этапы внедрения системы психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте (Л. Ванченко)

Таблица 1 – Типы бизнес-стратегий организации (Дж. Иванцевич, А. Лобанов [20])

Тип стратегии организации	Стратегия управления персоналом	Составляющие стратегии управления персоналом
<p><i>Предпринимательская стратегия</i></p> <p>Принимают проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий.</p> <p>Ресурсное удовлетворение всех требований заказчика.</p> <p>В центре внимания – быстрое осуществление ближайших мер, даже без соответствующей проработки</p>	<p>Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись</p>	<p>Отбор и расстановка персонала: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца.</p> <p>Вознаграждения: на конкурентной основе, беспристрастные, по возможности, удовлетворяющие вкусам работника.</p> <p>Оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. Развитие личности: неформальное, ориентированное на наставника.</p> <p>Планирование перемещений: в центре – интерес служащих.</p> <p>Подбор рабочего места, соответствующего интересам работника</p>

<p><i>Стратегия динамического роста</i></p> <p>Степень риска меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего. Политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации</p>	<p>Сотрудники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими</p>	<p>Отбор и расстановка персонала: поиск гибких и верных людей, способных рисковать. Вознаграждения: справедливые. Оценка: основывается на четко оговоренных критериях. Развитие личности: акцент на качественном росте уровня и области деятельности. Планирование перемещений: учитываются реальные сегодняшние возможности и разнообразные формы служебного продвижения</p>
<p><i>Стратегия прибыльности</i></p> <p>В центре внимания – сохранение существующего уровня прибыли. Усилия, требующие финансовых затрат, скромные, возможно даже прекращение найма. Управленческая система хорошо развита, действует обширная система различного рода процедурных правил</p>	<p>Ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала, сроки – кратковременные, результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закреплённости сотрудников</p>	<p>Отбор и расстановка персонала: чрезвычайно жесткие. Вознаграждения: основываются на заслугах, старшинстве и внутри-организационных представлениях о справедливости. Оценка: узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная. Развитие личности: акцент на компетентность в области поставленных задач, эксперты – в узкой области</p>
<p><i>Ликвидационная стратегия</i></p> <p>Продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем – сокращение персонала. Почти или вовсе не уделяется внимание попытке спасти предприятие, поскольку ожидается дальнейшее падение прибыли</p>	<p>Ориентируется на потребность в работниках на короткое время, узкой ориентации, без большой приверженности организации</p>	<p>Набор маловероятен из-за окращения персонала. Оплата: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов. Оценка: строгая, формальная, основана на управленческих критериях. Развитие личности: ограничено, основано на служебной необходимости. Продвижения: те, кто имеет требуемые навыки, имеют и возможность продвижения</p>
<p><i>Стратегия круговорота (циклическая)</i></p> <p>Основное – спасти организацию. Меры по сокращению затрат и персонала осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу</p>	<p>Работники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы</p>	<p>Требуются разносторонне развитые работники. Оплата: система стимулов и проверка заслуг. Оценка: по результату. Обучение: большие возможности, но тщательный отбор претендентов. Продвижение: разнообразные формы</p>

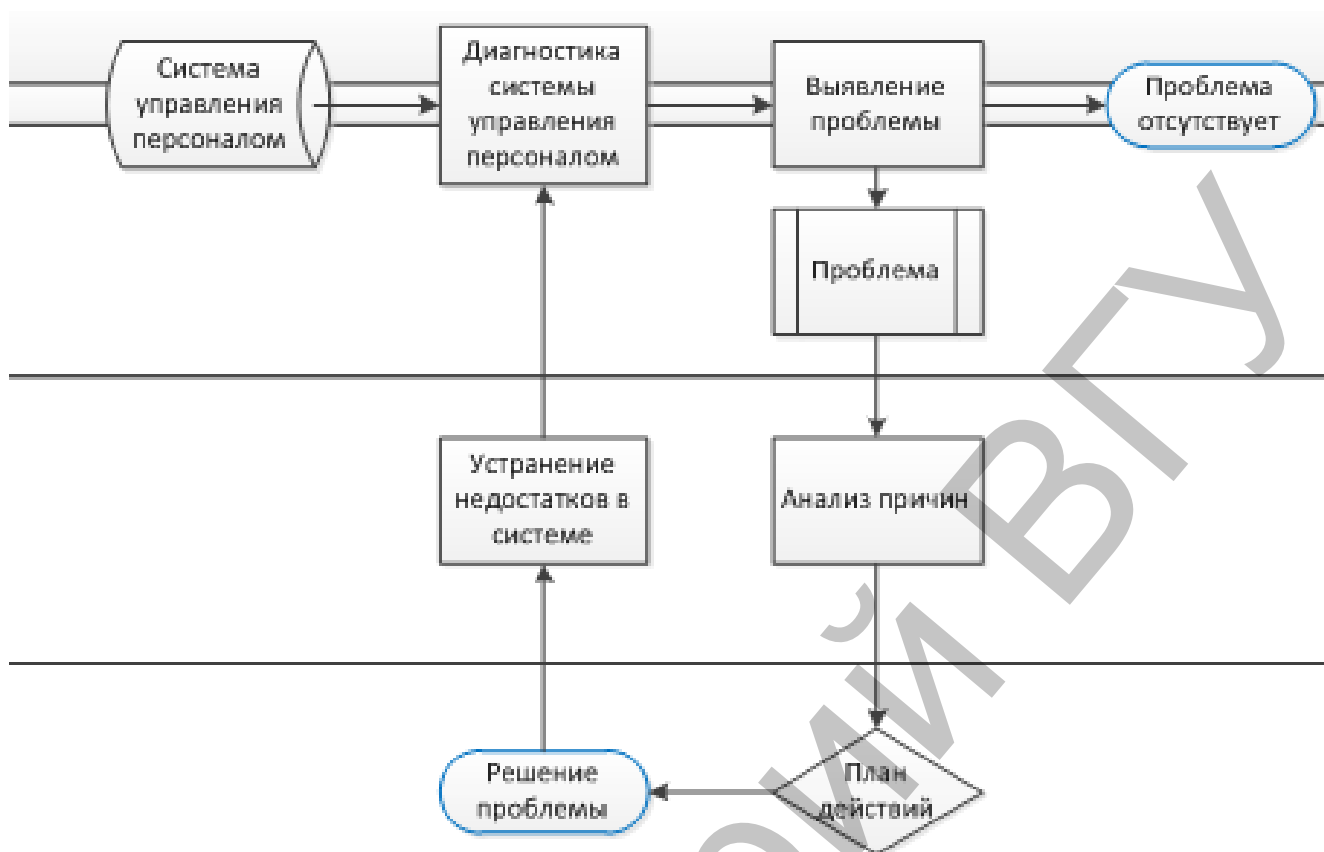


Рисунок 3 – Алгоритм проведения диагностики системы управления персоналом (Л. Ванченко)

Таблица 2 – Диагностическая матрица выявленных проблем

Проблемы, выявленные по результатам диагностического анализа	Среда возникновения проблем (внешняя/внутренняя)	Предложения по устранению проблем	Возможные проблемы при реализации предложений
1.			
2.			
3.			
4.			

Таблица 3 – Паспорт проекта психологического обеспечения системы управления персоналом

Наименование проекта	Проект психологического обеспечения системы управления персоналом ПАО «Укрзалізниця»
Цель проекта	
Задачи проекта	
Сроки реализации проекта	
Ожидаемые результаты	

экспертизы основных нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность начальника поезда (пассажирского), относительно психологического обеспечения их профессиональной деятельности и психологической компетентности.

Результаты проведенной работы отражены в разработке профилей психологических компетенций работников поездных бригад для обслуживания пассажирских поездов, разработке кейсов для изучения поведенческих паттернов начальников поездов в конфликтных ситуациях и прочее [7].

Еще одним важным элементом психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте, которое апробировалось в ПАО «Укрзалізниця», является «Психологическая безопасность персонала», которая включает в себя: мониторинг психологического климата, выявление групп корпоративного риска, оценку и прогноз надежности (профессиональной, психологической, моральной) персонала.

Были выделены три основных вектора реализации антикоррупционной деятельности на железнодорожном транспорте (рисунок 4):

- антикоррупционная политика (антикоррупционная программа и формирование антикоррупционного сознания персонала, утверждение норм и внутренних этических стандартов);

- компетентность и подготовка персонала (разработка профилей компетенций руководящих должностей организации для формирования действенного кадрового резерва, управление карьерой персонала, обучение и развитие персонала, мониторинг психологического климата организации, оценки и прогноза надежности персонала, выявление групп корпоративного риска);

- контроль коррупционных рисков (внешний (общественный) контроль и внутренний контроль), обеспечивается единым центром формирования и реализации политики безопасности (экономической и информационной безопасности, предотвращения коррупционных правонарушений), вертикально интегрированный во все структурные подразделения организации [25; 26].

Востребованность этих направлений в работе со стороны руководства ПАО «Укрзалізниця» свидетельствует об актуальности проблемы психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте и необходимости ее поэтапной интеграции в структуру, используя единые стандарты для всей системы.

Заключение. Внедрение психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте нами рассматривается как одно из ключевых стратегических

направлений по развитию системы управления персоналом на железнодорожном транспорте в рамках реформирования транспортной инфраструктуры Украины, которое предлагается реализовывать последовательно и комплексно через все элементы системы, что в целом позволит решить поставленные перед отраслью задачи.

Литература

1. Пушкин, В.Н. Железнодорожная психология / В.Н. Пушкин, Л.С. Нерсесян. – М.: Транспорт, 1971. – 240 с.
2. Основи соціальної психології: навчальний посібник / О.А. Донченко [та ін.]; за ред. М.М. Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008. – С. 16.
3. Бондарчук, О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О.І. Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Карамушка, Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л.М. Карамушка – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
5. Максименко, С.Д. Управлінська команда освітньої організації як чинник організаційного розвитку / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Психологічні та соціально-економічні основи забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій: тез. наук.-практ. конф., м. Біла Церква, 22–23 травня 2008 р. / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Н.І. Клокар. – К.: Наук. світ, 2008. – С. 9–14.
6. Максименко, С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С.Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7–16.
7. Максименко, С.Д. Система психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті: основні складові, здобутки, перспективи напрямку / С.Д. Максименко, О.А. Філь, Л.В. Ванченко // Залізничний транспорт України. – 2015. – № 6. – С. 55–65.
8. Філь, О.А. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / О.А. Філь; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2012. – 48 с.
9. Єфремова, А.Я. Дослідження специфіки професійної діяльності інженерів – електриків залізничного транспорту / А.Я. Єфремова // Слобожанський науково-спортивний вісник. – 2013. – № 4(37). – С. 25–29.
10. Компанієць, В.В. Стратегія підвищення якості управління та організаційного розвитку залізничного транспорту України / В.В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 154–170.
11. Перепелюк, А.В. Психологія делового об'єднання на транспорті / А.В. Перепелюк, Г.Д. Эйтулис. – Днепропетровск: Континент, 1996. – 180 с.
12. Самсонкин, В.Н. Отбор и подготовка персонала для обеспечения международных пассажирских перевозок / В.Н. Самсонкин, З.П. Мазуренко // Залізничний транспорт України. – 2009. – № 4. – С. 40–43.
13. Сердюк, В.А. Проблема нравственной культуры руководителей и специалистов железнодорожного транспорта России в представлении современников на рубеже XIX–XX вв. / В.А. Сердюк // Исторический ежегодник. – 2012. – С. 80–91.
14. Філатова, І.В. Дослідження психічних процесів у діяльності поїзних диспетчерів / І.В. Філатова // Environment & Health. – 2011. – № 4. – С. 50–54.
15. Зух, В.М. Досвід застосування психологічних методів управління кадрами у структурних підрозділах пасажирського сектору залізничного транспорту / В.М. Зух // Маркетинг і логістика в системі менеджменту пасажирських перевезень на залізничному транспорті: матеріали IV Міжнарод. наук.-практ. конф. – Київ: ДАЗТУ, 2014. – С. 114–116.

16. Климов, Е.А. История психологии труда в России: учеб. пособие / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
17. Психологические проблемы управления персоналом на железнодорожном транспорте: сб. науч. тр. / науч. ред. В.А. Старовойт, В.Ю. Зверев; Моск. гос. ун-т путей сообщения, Каф. «Управление персоналом», Рос. акад. путей сообщения. – М.: МГУПС, 2000. – 115 с.
18. Філь, О.А. Система управління персоналом як психологічна складова та чинник конкурентоздатності сучасних організацій галузі залізничного транспорту / О.А. Філь // Маркетинг і логістика в системі менеджменту на залізничному транспорті: тез. V Міжнар. наук.-практ. конф. – 2015. – С. 121–125.
19. Шептулин, А.П. Диалектический метод познания / А.П. Шептулин. – М.: Политиздат, 1983. – 320 с.
20. Иванцевич, Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – С. 33.
21. Позубенкова, Э.И. Стратегический менеджмент: учеб. пособие / Э.И. Позубенкова. – Пенза: РИО ПГСХА, 2014. – 196 с.
22. Анализ внешней и внутренней среды организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.financemanages.ru/fins-334-13.html>. – Дата доступа: 05.04.2017.
23. Крупский, А.В. Факторы повышения эффективности инвестиционной деятельности организации на основе процессно-ориентированного управления и анализа потребительской рентабельности / А.В. Крупский // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: сб. науч. тр. VII Регион. науч.-практ. конф. / Челябин. гос. ун-т. – Челябинск: ООО «Энциклопедия», 2013. – С. 287–292.
24. Созинов, В.А. Исследование систем управления: учеб. пособие / В.А. Созинов. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2004. – 293 с.
25. Vanchenko, L. Results of examination of system of psychological ensuring professional activity of the chief of the train (passenger) and aspects of psychological ensuring anti-corruption activity on railway transport. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools / L. Vanchenko. – 2016. – № 3(15). – P. 16–28.
26. Ванченко, Л.В. Корпоративна культура як ефективний чинник антикорупційної поведінки персоналу на залізничному транспорті [Електронний ресурс] / Л.В. Ванченко // Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти: зб. тез. I Міжнар. наук.-практ. конф. – Режим доступа: <http://umo.edu.ua/konferenciji-ta-seminari>. – Дата доступа: 30.03.2017.

Поступила в редакцію 03.09.2018 г.

УДК 159.972

Описание художественных картин индивидами с шизоидными акцентуациями личности

Фролова Ю.Г., Рудинская Д.В.

Белорусский государственный университет

Выявление индивидов с высоким риском развития психоза является высокоактуальной для современной клинической психологии задачей. Важными критериями такого риска выступают нарушения социальных когниций, избирательности и целенаправленности мышления.

Цель данной научной работы – изучение специфики составления рассказов по картинам с различной степенью сюжетной определенности юношами и девушками с шизоидными акцентуациями характера.

Материал и методы. В исследовании, проведенном на выборке из 40 студентов и абитуриентов высших учебных заведений г. Минска в возрасте от 16 до 18 лет, использовались Патохарактерологический диагностический опросник и авторская методика составления рассказов по картинам.

Результаты и их обсуждение. Индивиды с шизоидными акцентуациями характера при составлении рассказов по каждой из картин использовали большее количество фраз и слов, включали в тексты диалоги и речь от первого лица, а также большее количество не связанных с содержанием картины деталей. В свою очередь индивиды без шизоидных акцентуаций характера в большей степени ориентировались на содержание картины и раскрытие ее основной идеи. Выявленные в ходе исследования различия между экспериментальной и контрольной группами можно объяснить как дефицитом способности шизоидных личностей к пониманию чувств, взаимоотношений и поведения людей, так и их склонностью отвлекаться на несущественные ассоциации и подробности при подготовке текста.

Заключение. Характерные для шизоидной личности особенности мышления в наибольшей степени позволяют выявлять рассказы по картинам с высокой и средней степенью сюжетной определенности.

Ключевые слова: шизоидная акцентуация характера, избирательность мышления, целенаправленность мышления, социальные когниции, критерии раннего риска развития психоза.